

Reformas macroeconómicas en Argentina en un contexto de políticas de austeridad y su impacto en los derechos de las mujeres

Un problema frecuente es restringir la agenda de derechos humanos de las mujeres a su autonomía física, enfocando en la lucha contra la violencia o el acceso a sus derechos sexuales y reproductivos. Limitar la intervención de organismos e instituciones públicas que deben abogar por políticas integrales para la igualdad, o evitar análisis sobre el impacto de género que tienen temas centrales de la macroeconomía y la gestión de recursos públicos, oculta desventajas estructurales de género y su impacto en las condiciones de vida de las mujeres. Por ese motivo, celebramos la iniciativa del Experto Independiente sobre deuda externa y derechos humanos, de focalizar su informe temático en el impacto de las políticas de reforma económica sobre los derechos humanos de las mujeres. En este documento, ofrecemos un estudio de caso a partir del impacto que las reformas macroeconómicas impulsadas en Argentina, en un contexto de austeridad fiscal, tienen en los derechos de las mujeres.

Las políticas económicas son importantes para la igualdad de género porque determinan el entorno económico general en el que deberían hacerse realidad los derechos de las mujeres al afectar a las oportunidades para acceder a un empleo remunerado, a los recursos para ejecutar políticas destinadas a reducir las desigualdades, y al tiempo que las mujeres dedican a tareas no remuneradas (ONU Mujeres, 2015: 1).

Durante finales de 2017, el Poder Ejecutivo Nacional (PEN) envió al Congreso de la Nación un paquete de reformas macroeconómicas, que incluía la reforma previsional, la reforma tributaria y la reforma laboral. El presente informe sintetiza el análisis que ELA- Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (www.ela.org.ar) realizó del proyecto de reforma laboral, que aún se encuentra en debate. Los proyectos de reforma previsional y reforma tributaria ya fueron sancionados: [Ley 27.426 de reforma previsional](#), y [Ley 27.430 de reforma tributaria](#).

El [proyecto 392/17](#) de reforma laboral (el Proyecto) que ingresó por la Cámara de Senadores en noviembre de 2017 incluye medidas que tendrían por objetivo promover la regularización del empleo no registrado, crear un fondo de cese laboral y modificar la Ley de Contrato de Trabajo, que regula el empleo privado. El proyecto también impulsa la modificación del régimen de licencias, las modalidades de contratación y el cálculo de las indemnizaciones. Uno de sus principales déficits, sin embargo, es la ausencia de perspectiva de género, que podría reflejarse en un impacto negativo sobre las mujeres, reproduciendo las desigualdades existentes entre varones y mujeres.

1. Situación actual de las mujeres en el mercado laboral en Argentina

En Argentina, las mujeres enfrentan múltiples obstáculos en el mercado laboral. Tal como refleja la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) el acceso al empleo en nuestro país se encuentra fuertemente condicionado en función del género. A pesar de las normas que promueven la igualdad de género y prohíben la discriminación en razón de sexo, en promedio, la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 24% según el cálculo realizado por el Ministerio de Trabajo a partir del SIPA¹.

¹ La brecha salarial entre varones y mujeres asciende al 27% según los datos de Evolución de la Distribución del Ingreso del INDEC.

Entre 1990 y el 2017, la participación laboral de las mujeres en Argentina creció del 36,8% en 1990 al 48,1%². Sin embargo, permanece una brecha de 24 puntos porcentuales respecto de la participación con los hombres, que alcanzan una tasa de actividad del 72,4%. Esta brecha es aún mayor en algunas regiones. Aunque las mujeres han mejorado su participación laboral en las últimas décadas, persisten desigualdades significativas en materia de acceso, permanencia, calidad, remuneración, y posibilidades de ascenso.

La tasa de empleo presenta una brecha de más de 20 puntos entre hombres y mujeres de 16 años y más: las mujeres registran una tasa del 43,1% en el primer trimestre del 2017 frente a un 66,3% de los hombres³. Pero, además el aumento de la participación de las mujeres en las últimas décadas estuvo fuertemente impulsada por creación de empleo informal, precario y de baja carga horaria. Las mujeres sufren una mayor tasa de desocupación que los hombres (10,2% vs al 8,5%) con importantes diferencias regionales entre las provincias. Para las mujeres de los partidos del Gran Buenos Aires la tasa de desocupación llega al 12,8%. La tasa de subocupación también es más alta entre las mujeres (11,6%) frente a los hombres (8,7%). Al igual que la desocupación, las mujeres del Gran Buenos Aires son más afectadas por la subocupación horaria con una tasa de 13,8%⁴.

La informalidad en el empleo afecta en mayor medida a las mujeres y su acceso a la seguridad social: 34,9% de las mujeres ocupadas se desempeñan en condiciones de informalidad vs el 31,6% de los varones⁵. La mayor exposición de las mujeres a la informalidad laboral vuelve más frágiles los logros alcanzados, con una participación laboral más volátil frente a los períodos de desaceleración, crisis económica y los contextos de austeridad fiscal. Por un lado, porque las mujeres son mayoría en el sector público (en el 2016 eran 53,2% mujeres vs 46,8% hombres - Primer Trimestre 2017, EPH, INDEC) y los recortes al Estado las exponen a un mayor desempleo. Por otro lado, las mujeres dependen en mayor medida de las transferencias monetarias contributivas y no contributivas para el sostenimiento de sus hogares y familias (por ejemplo, el 90% de las personas titulares de la Asignación Universal por Hijo son mujeres – UNICEF, 2017) y la pérdida de poder adquisitivo de éstas las perjudica. Por último, porque los recortes de servicios públicos y los gastos del endeudamiento afectan la prestación de servicios de salud, educación y cuidado, que en última instancia sobrecargan a las mujeres.

Asimismo, la mayor inserción femenina en la informalidad laboral es un factor de inequidad que excede la brecha salarial. La menor tasa de formalidad afecta el acceso de las mujeres a la salud, a derechos laborales básicos (vacaciones, aguinaldo, entre otros derechos que se derivan de la condición de empleo), restringe sus posibilidades de participación sindical y también limita la posibilidad de contar con cobertura previsional en la vejez. Fueron positivas las moratorias previsionales que permitieron la jubilación, hasta el año 2015, de 2 millones de trabajadoras y trabajadores que no contaban con los aportes jubilatorios reglamentarios. El 86% de estas nuevas personas jubiladas fueron mujeres (CEPA, 2018: 7).

Además, la inserción laboral de las mujeres se encuentra segregada tanto horizontal como verticalmente. Por un lado, las mujeres participan en su mayoría en sectores asociados a su rol social de cuidadoras que cuentan con una menor remuneración. En el sector de servicio doméstico, 91%

² Población de 16 años y más, Primer Trimestre 2017, MTEySS en base a datos de la EPH. INDEC.

³ *Ibíd.*

⁴ *Ibíd.*

⁵ *Ibíd.*

son mujeres (16,4% del total de las mujeres ocupadas). En el sector educativo, las mujeres son 77% (13,7% del total de mujeres ocupadas). Otros sectores con fuerte inserción femenina son el comercio y salud, con 16,9% y 10,9% del total de mujeres ocupadas respectivamente⁶. Por otra parte, persiste en todas las ramas de actividad la segregación vertical caracterizada por la poca presencia de mujeres en los puestos jerárquicos, como muestra la evidencia relevada⁷. La inserción precaria e informal de las mujeres en el mercado de trabajo determina, adicionalmente, que las mujeres tengan una menor cobertura y acceso a la seguridad social, con fuertes repercusiones no solo en sus actuales condiciones de empleo, sino además en su situación y bienestar en el futuro.

Sin duda, uno de los principales determinantes del desigual acceso de las mujeres al mercado de trabajo es el trabajo doméstico no remunerado que recae sobre las familias, y dentro de ellas sobre las mujeres. La actual organización social del cuidado (OSC) en Argentina es injusta, privada y familiarista⁸, lo que constituye uno de los principales mecanismos de reproducción estructural de desigualdad económica y de género. **Las mujeres realizan el doble del trabajo no remunerado que los hombres, dedicándoles en promedio 6,4 horas diarias a las actividades domésticas, mientras que los varones le dedican 3,4 horas diarias**⁹. En materia del **derecho al cuidado**, es fundamental garantizar:

- *Tiempo para cuidar*: a través del reconocimiento de licencias para el cuidado no solo en la primera infancia sino a lo largo de la vida, atendiendo a las diversas composiciones familiares y las situaciones de dependencia relativa que se generan,¹⁰
- *Dinero para cuidar*: a través de la cobertura de asignaciones familiares, transferencias monetarias para el sostenimiento del cuidado de familiares, e
- *Infraestructura para el cuidado*: por ejemplo, garantizando la existencia de espacios de cuidado infantil, así como políticas de transporte adecuadas al uso que las diversas personas hacen de la ciudad y de los espacios públicos¹¹.

En este sentido, es importante que las reformas macroeconómicas contemplen medidas que incluyan estas tres dimensiones para favorecer el derecho al cuidado. Como se verá en las próximas secciones, las propuestas del Poder Ejecutivo Nacional se concentran casi exclusivamente sobre la primera dimensión.

Por último, es importante señalar que la inclusión laboral de las mujeres en Argentina es heterogénea según el nivel educativo, el nivel de ingresos, las responsabilidades familiares y la maternidad y/o el estado civil. Las mujeres enfrentan oportunidades y trayectorias laborales

⁶ CIPPEC, Las mujeres en el mercado laboral. Disponible en: <http://www.cippec.org/especial/8-de-marzo-politicas-publicas-para-la-equidad-de-genero/>

⁷ Uno de los rasgos más notorios que distinguen a mujeres y varones en Argentina es su inserción en puestos de decisión. Si bien estos cargos constituyen una porción pequeña del total de la fuerza de trabajo, su porcentaje es muy superior entre los varones. En 2012, de los varones ocupados el 6,1% se desempeñaba en puestos directivos y un 2,3% en puestos de jefatura; entre las mujeres, esas cifras se reducían al 3,8% y 1,4% respectivamente (Encuesta Permanente de Hogares [EPH]) (PNUD, 2014: 36)

⁸ Pautassi y Zibecchi (2013). Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura. Editorial Biblos.

⁹ Encuesta del Uso del Tiempo, INDEC, 2013.

¹⁰ Véase ELA, CIPPEC y UNICEF (2016) "Tiempo para cuidar", disponible en <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=2660&plcontempl=43&aplicacion=app187&cnl=15&opc=49&cnl15=2>

¹¹ Pautassi, Laura "Movilidades invisibles: recorridos escolares en la región metropolitana de Buenos Aires", en María Nieves Rico y Olga Segovia (eds.), *¿Quién cuida en la ciudad? Aportes para políticas urbanas de igualdad*, Libros de la CEPAL N° 150 (LC/PUB2017/23-P), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2017.

diversas, y se enfrentan a los techos de cristal, las escaleras rotas o los pisos pegajosos. Los factores de desigualdad y discriminación en el mercado de trabajo se concatenan y potencian, afectando con mayor fuerza los derechos humanos de algunas mujeres, en especial las más jóvenes, mujeres con responsabilidades familiares de cuidado, mujeres trans o de sexualidad no hegemónica, mujeres migrantes y de ingresos y niveles educativos más bajos. En este contexto marcado por profundas brechas y desigualdades de género, el Proyecto de ley presentado por el PEN no aborda las causas, sino que las reproduce y profundiza.

2. Sobre el alcance del proyecto de reforma laboral del Poder Ejecutivo

El Proyecto declara el objetivo de promover la regularización del empleo no registrado, reduciendo la evasión de la seguridad social y promoviendo la registración laboral a través de mecanismos que buscan incrementar la registración del trabajo en relación de dependencia, bajo el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo. Por ello, luego de establecer mecanismos para promover la regularización del empleo, muchas de sus disposiciones se limitan luego a las personas empleadas en relación de dependencia en el sector privado de manera formal, es decir, con aportes a la seguridad social.

Esto implica que aproximadamente la mitad de la población quedaría por fuera de la nueva normativa en la que se modifican ciertas condiciones del empleo, dado el alto índice de informalidad (“empleo en negro”) que se busca reducir, pero también por los otros regímenes que existen en nuestro país como el trabajo en casas particulares y el trabajo autónomo, incluyendo el que se realiza bajo la modalidad de monotributo (una forma simplificada de registración para las personas auto-empleadas o pequeños comerciantes).

Ante un escenario laboral fragmentado y heterogéneo, sostener los derechos sociales derivados del empleo implican desconocer tales derechos a la mitad de la población que no se encuentra empleados bajo ese régimen, potenciando las desigualdades actualmente vigentes. Para los derechos vinculados con **la organización social del cuidado** es indispensable una transformación de carácter universalista que garantice estándares a todas las personas, más allá de su inserción laboral específica y respetando los derechos adquiridos.

En este Proyecto se aborda parcialmente uno de los aspectos vinculados con el cuidado: el tiempo para cuidar, extendiendo las licencias por nacimiento de hijos/as. Pero al concentrarse en el empleo formal y en relación de dependencia, desconoce otras formas de organización del trabajo remunerado en las que las mujeres están sobre-representadas: las mujeres inscriptas en el régimen del monotributo, dedicadas al ejercicio de las profesiones, o propietarias de pequeños emprendimientos que dependen íntegramente de su trabajo para el ingreso cotidiano y que no cuentan con cobertura para la conciliación de las responsabilidades de cuidado. En muchos de estos casos, no se trata de formas de empleo susceptibles de formalización a través de la incorporación a la Ley de Contrato de Trabajo, pero no por ello deben quedar excluidas de las políticas públicas.

Además, el Proyecto al mismo tiempo coloca en situación de mayor vulnerabilidad a dos grupos de mujeres que actualmente se enfrentan a mayores desigualdades en el mercado laboral, como son las mujeres jóvenes y las empleadas de casas particulares.

Si bien la desocupación afecta más a las mujeres, esta situación se profundiza en las **mujeres jóvenes** y con acceso diferencial según su lugar de origen. En el Gran Buenos Aires, una de cada cuatro mujeres jóvenes se encuentra desocupada. El proyecto desaprovecha la oportunidad de mejorar las

condiciones en las que las **mujeres jóvenes** se insertan en el mercado laboral. Aunque se incorporan disposiciones para fomentar el empleo juvenil, no hay entre ellas ninguna consideración de género.

Si bien algunos artículos pretenden fomentar la inclusión laboral formal de algunos grupos sociales con más dificultades, las **personas trans y de la diversidad sexual** no han sido incorporadas en este diseño. Actualmente la mayor parte de las personas trans no acceden a empleos formales, lo cual sumado a otras barreras como la falta en el acceso a la salud y a la educación, las expone a condiciones de vida de gran vulnerabilidad.

Por otra parte, las **empleadas de casas particulares** (antes denominado empleo doméstico) constituye un colectivo que se enfrentan a mayores desigualdades en el mercado laboral. Al tratarse de una forma de empleo regulada por una ley especial (no por la Ley de Contrato de Trabajo), estarían excluidas de la reforma no sólo en cuanto a las posibilidades de promover la regularización de su empleo, sino también en relación con los derechos vinculados con las licencias. Así es como en el artículo 2 sobre sujetos comprendidos en la regularización se excluye del alcance de la norma a las empleadas de casas particulares. Al referirse a los empleos del sector privado, claramente excluye el empleo público, pero no así al otro régimen especial no comprendido en la Ley de Contrato de Trabajo, como es el empleo agrario.

3. Sobre el derecho al cuidado: una reforma a medias

El Proyecto original presentado por el Poder Ejecutivo en 2017 incluía algunas disposiciones referidas a la modificación del régimen de licencias contemplado en la Ley de Contrato de Trabajo, como la ampliación por la licencia por paternidad, la incorporación de licencia por adopción y licencia por fertilización asistida. Sin embargo, se hizo con un enfoque limitado que excluía licencias en casos de familias homoparentales, licencias para los trámites previos a la adopción o por violencia de género.

En marzo de 2018, el Poder Ejecutivo Nacional envió al Congreso un nuevo Proyecto de ley sobre igualdad en el mercado laboral y licencias presenta algunos avances en estos puntos respecto del proyecto anterior, aunque aún existen desafíos no contemplados¹².

El texto aborda dos aspectos, por un lado la igualdad salarial en el mercado de trabajo, y por otro la modificación del régimen de licencias. A propósito de la modificación del régimen de licencias hay avances significativos como la extensión de la licencia por paternidad, la eliminación de cláusulas discriminatorias en la ley actual y la incorporación licencias por violencia de género, por fertilización asistida y por trámites previos a la adopción. Además, se suma la posibilidad de retorno flexible luego de la licencia por maternidad.

Sin embargo, quedan varios desafíos pendientes que no son abordados por el Proyecto de ley en consideración ante el Congreso, entre los que se destacan la extensión de la licencia por maternidad para adecuarla a los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (98 días-14 semanas) así como la incorporación de otras licencias que contemplen necesidades de cuidado más allá de los primeros meses de vida.

¹² Para un análisis pormenorizado del proyecto, ver "Tiempos para cuidar: una reforma a medias".
<http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=3061&plcontamp=12&aplicacion=app187&cnl=4&opc=47>

Por un lado, se trata de un proyecto que está centrado exclusivamente en las licencias contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), dejando por fuera a un importante porcentaje de la población, como quienes se auto emplean (monotributistas, autónomas) o las empleadas de casas particulares. Finalmente, el proyecto se focaliza en los *tiempos para cuidar* y no propone mejoras en otras dimensiones centrales para el efectivo ejercicio del derecho al cuidado, como son por ejemplo los servicios y las infraestructuras.

En este sentido, entre los temas relevantes para la agenda de igualdad de género que el Poder Ejecutivo ha definido como central en el marco de sus Objetivos de Gobierno¹³, es preocupante que no se proponga la reforma del artículo 179 de la LCT, incorporando algunas de las propuestas en debate en los proyectos existentes (no vinculado con los tiempos para lactancia, sino alimentación y lactancia, y modificar las condiciones para la obligación de disponer de espacios de cuidado infantil en función del número trabajadoras y trabajadores, y no solo mujeres empleadas, entre otros). Efectivamente, muchos proyectos de ley presentados por actores diversos en los últimos años para la modificación de la LCT amplían el derecho a la lactancia, contemplando la alimentación en general (no solamente la lactancia) e incorporando la posibilidad de igualar el acceso a este derecho para ambos progenitores¹⁴.

En cuanto a la obligación de los empleadores de habilitar “salas maternas y guarderías” para niños y niñas, es urgente determinar las condiciones concretas para su acceso modificando además la norma de manera de incluir a trabajadores y trabajadoras en el número mínimo de personal que se establezca. Han pasado 40 años desde la sanción de la LCT por lo que abordar la responsabilidad social compartida de las empresas y espacios de empleo en relación con el cuidado infantil es indispensable y urgente.

4. Conclusiones

Los datos son elocuentes: actualmente en nuestro país las mujeres se enfrentan a una inserción más precaria en el mercado laboral, tanto en términos de calidad de empleo (informalidad y segregación) como en cantidad (empleo, sub-ocupación). Estas dificultades aumentan entre aquellas que actualmente cuentan con mayores obstáculos para el acceso equitativo al mercado laboral como las mujeres jóvenes, mujeres con responsabilidades familiares de cuidado, mujeres trans y de la diversidad sexual, mujeres migrantes y de sectores socioeconómicos más bajos. Muchas de estas mujeres se ocupan como trabajadoras de casas particulares, un sector que ha sido expresamente excluido de la reforma laboral propuesta por el Poder Ejecutivo Nacional. De emprenderse una reforma laboral, sería indispensable una transformación de carácter universalista, que incorpore la perspectiva de género y que garantice estándares en los derechos laborales a todas las personas (por ejemplo, el derecho a las licencias familiares de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia - monotributistas y autónomos) y respetando los derechos adquiridos.

¹³ El Objetivo 53 sobre Políticas de Género establece que “Buscamos implementar políticas que garanticen la participación de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles de la toma de decisiones en la vida pública. También pretendemos emprender reformas y fortalecer leyes para promover la igualdad entre los géneros. Incluye el Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, con un presupuesto de 750 millones de pesos para los próximos tres años. Sus focos son la prevención y la atención integral y uno de sus objetivos es abrir 36 hogares para víctimas en todo el país”.

¹⁴ Para un análisis detallado de estos proyectos, ver el Informe. El derecho al cuidado en las propuestas de reforma normativa. Disponible en:

<http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=2995&plcontempl=43&aplicacion=app187&cnl=15&opc=49>

El Estado debe promover marcos normativos laborales que promuevan la garantía de derechos y la igualdad de género, velando por el acceso al trabajo en igualdad real de condiciones entre hombres y mujeres. Para promover el empleo de calidad en condiciones de igualdad para mujeres y varones, es fundamental abordar las condiciones estructurales que sostienen las desigualdades, promoviendo una organización social del cuidado más justa tanto en términos de género como en términos socioeconómicos, abordando la necesaria universalidad de acceso a los tiempos para cuidar, el dinero para cuidar y la infraestructura de cuidado.

Mientras no se aborde ese desafío a través de una política integral dirigida a generar un sistema integral de cuidados, al menos se debe garantizar que las reformas que se proponen sean, como mínimo, un avance en esa dirección, sin que contribuyan a profundizar las brechas y las desigualdades preexistentes.

Como sostiene ONU Mujeres “(e)n el escenario actual, medidas como la defensa del salario mínimo, la protección del gasto social con enfoque de género, la inversión pública y las políticas macroeconómicas que reducen la retracción del empleo contribuyen a proteger el empoderamiento económico de las mujeres. En cambio, la hipercontracción monetaria, el recorte del gasto social y el deterioro de los salarios mínimos conducen a la erosión de los logros que las mujeres pudieron alcanzar durante el ciclo expansivo y no hacen nada para promover el empoderamiento económico de las más rezagadas. En este sentido, una de las tareas más urgentes para la región es la incorporación de un enfoque de género a las políticas económicas.”(ONU, 2017: 93)

5. Recursos consultados

CEPA (2018) Más precarizadas y con menores salarios: la situación económica de las mujeres argentinas. Disponible en: https://gallery.mailchimp.com/e9c6f62a4dc825f6a9dab4e88/files/3f472ee7-f95e-4ede-a78f-07c8c684c079/Mas_precarizadas_y_menores_ingresos.8M_CEPA.pdf

CIPPEC (2018) Las mujeres en el mercado laboral. Disponible en: <http://www.cippec.org/especial/8-de-marzo-politicas-publicas-para-la-equidad-de-genero/>

ELA, CIPPEC y UNICEF (2016) “Tiempo para cuidar”, disponible en: <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?fuseaction>

Gallo, Victoria y Lucía Martelotte (2017) El derecho al cuidado en las propuestas de reforma normativa. Estudio de los proyectos de ley presentados en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y las provincias de Buenos Aires, Misiones, Salta y Tierra del Fuego, ELA y UNICEF. Disponible en: <http://www.ela.org.ar/a2/index.cfm?fuseaction=MUESTRA&codcontenido=2995&plcontampl=43&aplicacion=app187&cnl=15&opc=49>

INDEC (2013) Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo. Disponible en: https://www.google.com.ar/search?q=encuesta+uso+del+tiempo+indec&rlz=1C1CHZL_esAR698AR6_99&oq=encuesta+uso+del+tiempo+indec&aqs=chrome..69i57j0.4327j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8

ONU Mujeres (2015) Importancia de la política macroeconómica para la igualdad de género. Documento de trabajo n° 4, disponible en: <http://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/12/macroeconomic-policy-matters-for-gender-equality>

ONU Mujeres (2017) El progreso de las mujeres en América Latina y el Caribe. Disponible en: <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/12/el-progreso-de-las-mujeres-america-latina-y-el-caribe-2017>

Pautassi, Laura y Carla Zibecchi (2013) Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura. Editorial Biblos

PNUD (2014) Género en el trabajo. Brechas en el acceso a puestos de dirección. Disponible en: http://www.ar.undp.org/content/dam/argentina/Publications/Desarrollo%20Humano/PNUD%20ARGENTINA%20Aportes_8.pdf